

Tilburg University

Als alles flexibel wordt

Dekker, R.

Published in:
Socialisme & Democratie

Publication date:
2011

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Dekker, R. (2011). Als alles flexibel wordt. *Socialisme & Democratie*, 2011(9/10), 110-118.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Als alles flexibel wordt

Het stimuleren van een verdere flexibilisering van onze arbeidsmarkt doet meer kwaad dan goed, betoogt Ronald Dekker. Het versterkt de positie van hoogopgeleide jongeren en verzwakt de positie van laagopgeleiden en ouderen. ‘Verdergaande flexibilisering zal slechts resulteren in minder baanzekerheid zonder dat dit wordt gecompenseerd door meer werkzekerheid.’

RONALD DEKKER

Bijna alle partijen in het Nederlandse politieke spectrum zijn bevangen door het defaitistische idee van de onmaakbaarheid van onze samenleving, zeker wanneer het gaat om sociaaleconomische kwesties. Nederland zou slechts een scheepje zijn op de woelige baren van de wereldeconomie; ruimte voor nationaal beleid is nagenoeg afwezig. Het dominante neoliberale marktdenken dat ingrijpen in de economie in de regel afwijst, werkt deze denkwijze in de hand. Maar ook politici die zeggen de zwakkeren in de samenleving te willen beschermen, noemen de marges voor beleid vaak ‘smal’; ook zij zien hun invloed beperkt door de groeiende mondialisering en internationale (beleids-) concurrentie.

In dit politieke klimaat vallen uitspraken van instanties als de OECDE en de EU dat Europese arbeidsmarkten moeten flexibiliseren in vruchtbare aarde — immers, als verdergaande flexibilisering onontkoombaar is, kun je deze ontwik-

keling net zo goed omarmen en er het beste van proberen te maken. De invloedrijke *Jobs Study* uit 1994 van de OECDE is hiervan het goed voorbeeld.¹ Van recentere datum is de Europese flexicurity-benadering (zie kader) waarbij de adviezen voor flexibilisering gepaard gaan met aandacht voor zekerheid.² Ten opzichte van de eerder flexibiliseringmantra is dit vooruitgang, maar de nadruk ligt nog erg op numerieke flexibiliteit.

In Nederland bestaat bij partijen van links tot rechts veel sympathie voor de flexibiliseringsgedachte, zij het om uiteenlopende redenen. Waar rechtse partijen vooral het bedrijfsleven ruim baan willen geven, claimen (voormalig) linkse partijen dat de starre instituties van de arbeidsmarkt een belemmering zijn om ‘outsiders’ (ouderen, laagopgeleiden, gehandicapten zonder betaald werk) op die arbeidsmarkt te laten integreren. Daarom bieden deze partijen ter linkerzijde, met uitzondering van de SP, weinig tegenwicht aan de marktretoriek van ‘onvermijdelijke’ flexibilisering. Dat is opmerkelijk, want er zijn voldoende argumenten om een verdergaande flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt te willen tegengaan. En zelfs in

Over de auteur Ronald Dekker is arbeidseconoom en doet onderzoek naar flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt bij Reflect, Universiteit van Tilburg

Noten zie pagina 116

een gemondialiseerde economie kunnen we er als samenleving voor kiezen om zekerheid te organiseren in plaats van onzekerheid verder aan te jagen.

De Nederlandse arbeidsmarkt is al erg flexibel; veel mensen werken op uitzendbasis, op een tijdelijk contract of als zzp'er. We moeten ons afvragen of Nederland inmiddels niet te veel van deze flexibele contracten heeft, omdat binnen deze contracten doorgaans veel minder wordt geïnvesteerd in scholing van de betrokken werknemers. Dat heeft op de lange termijn kwalijke gevolgen voor het innovatievermogen in onze economie.³

Maar ook wanneer we alleen de arbeidsmarkt in beschouwing nemen, is duidelijk dat er een grens moet zijn aan flexibilisering. Op de arbeidsmarkt is sprake van grote informatieproblemen: 'aanbieders van arbeid' (werkzoekenden, werknemers en zzp'ers) en 'vragers van arbeid' (werkgevers/opdrachtgevers) weten in de regel van elkaar niet hoe geschikt ze voor elkaar zijn. Het vaste arbeidscontract kan worden beschouwd als een min of meer efficiënte oplossing hiervoor. Omdat het moeite kost om informatie over geschikte werknemers en geschikte banen te krijgen, nemen beide partijen soms

(gecalculeerde) risico's en gaan een langdurige verbintenis aan. Het voortdurend door blijven zoeken naar een betere 'match' brengt simpelweg te hoge transactiekosten met zich mee. De wiskundige modellering van dit inzicht leverde

Zelfs in een gemondialiseerde economie kunnen we zekerheid organiseren in plaats van onzekerheid verder aanjagen

de drie economen Peter Diamond, Dale Mortensen en Christopher Pissarides in 2010 de Nobelprijs voor economie op. Eerder, in 1951 al, werd door een andere Nobelprijswinnaar (Herbert Simon) beschreven dat een arbeidscontract met een werknemer vaak te prefereren is boven een marktransactie met een bedrijf of zzp'er, zeker wanneer er onzekerheid bestaat over de inhoud van de werkzaamheden in de nabije toekomst.⁴

In dit artikel zal ik drie actuele hete hangijzers van een flexibele arbeidsmarkt bespreken: het ontslagrecht, de ww-uitkering en de flexi-

Flexicurity: tussen flexibiliteit en oude zekerheden in

In de flexicurity-benadering is, naast de aandacht voor flexibiliteit, ook aandacht voor de voorwaarden waaronder mensen op een succesvolle manier flexibel en mobiel kunnen zijn op de arbeidsmarkt. In deze benadering wordt erkend dat er grenzen zijn aan flexibilisering en ligt er meer nadruk op (werk)zekerheid en de inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt (employability).

Flexicurity wordt gekenmerkt door vier componenten:

- > voldoende flexibiliteit, maar niet te veel variatie in contractvormen
- > het faciliteren van mobiliteit (van geen werk naar werk, en van werk naar ander werk)
- > een leven lang leren
- > moderne sociale zekerheid

Moderne sociale zekerheid betekent in dit verband sociale zekerheid met een activerend karakter. Dat houdt in dat het recht op een uitkering afhankelijk is van de plicht tot (re-)integratie op de arbeidsmarkt. Verder is in het flexicurity-denken veel aandacht voor de balans tussen werk en privé en de daarbij behorende combinatiezekerheid — de zekerheid om betaald werk en andere activiteiten duurzaam te kunnen blijven combineren.

Ronald Dekker *Als alles flexibel wordt*

bele schil. Ook zal ik stilstaan bij een vorm van flexibilisering die werkenden vaak wel op prijs stellen: flexibiliteit in uren, roosters, plaats en tijdstip van werkzaamheden. Ten slotte besteed ik aandacht aan de gevolgen van flexibilisering van de arbeidsmarkt voor de bestaanszekerheid van werkenden: kan werkzekerheid, de inkomenszekerheid die mensen aan de arbeidsmarkt kunnen ontleen, de dalende inkomenszekerheid die door het sociaalezekerheidsstelsel geboden wordt compenseren?

HETE HANGIJZERS: ONTSLAGRECHT, WW-DUUR EN FLEXIBELE SCHIL

Langlopende arbeidscontracten hebben grote voordelen omdat ze een basaal niveau van zekerheid bieden, niet alleen voor werknemers, maar ook voor werkgevers. Een ontslagrechtstelsel kan worden beschouwd als een institutionele vertaling van deze behoefte aan zekerheid, met daarbij de aantekening dat de zekerheid voor werknemers een zwaarder gewicht heeft. Maar ook werkgevers zijn gebaat bij een 'rem op ontslag' omdat ze hiermee tegen zichzelf en de neiging tot kortetermijndenken beschermd worden. Werkgevers lijken zich daar nauwelijks van bewust te (willen) zijn, en wanneer je in Nederland aan werkgevers vraagt wat ze van het ontslagrecht vinden, melden ze, bij monde van VNO/NCW en MKB dat het te star is en flexibeler moet. Dit geldt trouwens ook voor werkgevers in landen waarbij het ontslagrecht veel minder een belemmerende factor voor werkgevers is, zoals bijvoorbeeld in Denemarken en Engeland.⁵ De uitspraken van werkgevers over de vermeende (in)flexibiliteit van de arbeidsmarkt lijken dus meer te zeggen over de perceptie van de werkgevers, dan over de praktijk.

Een gerechtvaardigde vraag is of het nuttig is als de arbeidsmarkt in Nederland nog flexibeler wordt gemaakt, bijvoorbeeld door het ontslagrecht te versoepelen. Daarbij is het ook interessant om te weten wat het doel van deze verdere flexibilisering zou moeten zijn. De wensen van werkgevers om de arbeidskosten te verlagen en

maximale mogelijkheden voor hen om werknemers flexibel in te kunnen zetten, kunnen niet als voldoende reden gelden voor dit soort maatregelen omdat de flexibiliteit overwegend nadelig uitpakt voor de betrokken werknemers. Ook de 'linkse' claims dat flexibilisering goed is voor outsiders op de arbeidsmarkt, overtuigen niet. Weliswaar kunnen werklozen de flexibele schil gebruiken om weer aan het werk te komen, maar de doorstroom naar vast werk is juist voor deze groep vaak lager.⁶ Verder laat recent onderzoek zien dat het faciliteren van tijdelijk werk niet tot een grotere werkgelegenheid heeft geleid maar alleen tot een *verschuiving* van vaste naar tijdelijke banen.⁷ Macrostudies laten op zijn best beperkte, maar meestal geen positieve werkgelegenheidseffecten zien van een versoepeling van het ontslagrecht.⁸ Verdere flexibilisering lijkt dus geen algeheel nut te kunnen dienen.

Ook werkgevers zijn gebaat bij een 'rem op ontslag'

Wel is het goed om na te denken over de verschillende ontslagprocedures en of ontslagvergoedingen wel noodzakelijk zijn wanneer de werkgever voldoende inspanningen levert voor bemiddeling naar nieuw werk. Het onder deze condities afschaffen van de vaste ontslagvergoeding maakt het dan niet 'makkelijker' om mensen te ontslaan, en het is dus geen 'versoepeling', maar het ontslagstelsel draagt zo wel bij aan meer werkzekerheid.

Net als de regeling van ontslagbescherming staat de huidige werkloosheidsuitkering in een kwade reuk bij rechts en bij neoklassieke economen. Voorstanders van flexibilisering zijn vaak ook voorstander van het beperken van de duur en hoogte van de werkloosheidsuitkering. In de flexicurity-benadering geldt Denemarken, waar een soepel ontslagrecht en relatief hoge werkloosheidsuitkeringen worden gecombineerd, als lichtend voorbeeld. Hier is dus sprake van

een uitruil tussen flexibilisering en inkomenszekerheid: het is niet erg voor mensen dat ze makkelijk ontslagen kunnen worden omdat ze niet al te ver terugvallen in inkomen.

Het is inderdaad zo dat een korter recht op een werkloosheidsuitkering leidt tot een kortere werkloosheidsduur. Uitkeringsgerechtigden worden gedwongen te solliciteren als ze het recht op een uitkering niet willen verliezen; ook uitzendwerk geldt voor hen tegenwoordig als een 'geschikt baanaanbod'. Wanneer de ww strikt en correct wordt uitgevoerd, halen weinig werklozen het einde van hun uitkeringsduur, zeker wanneer het aantal vacatures hoog is. Diegenen die wel langer dan een jaar werkloos zijn, hebben meestal te maken met een hardnekkig stigma dat samenhangt met een arbeidshandicap, eerdere werkloosheid of te hoge leeftijd — vooral in de nasleep van de huidige economische crisis zal dat het geval kunnen zijn.

Een derde heet hangijzer op de Nederlandse arbeidsmarkt is uitbreiding van de flexibele schil van werknemers met een tijdelijk of anderszins flexibel contract en zzp'ers. Afhankelijk van de definitie en de databron wordt de relatieve omvang van de flexibele schil geschat op een niveau variërend van 20% (van de werkzame beroepsbevolking, CBS) tot 34% (van alle werkenden, uww polisadministratie). Het grote verschil tussen deze twee percentages wordt onder meer veroorzaakt door het meenemen van kleine banen (minder dan 12 uur per week) door het uww en doordat het CBS sommige tijdelijke banen (van langer dan één jaar en/of met uitzicht op een vast contract) definieert als vast.

Afhankelijk van deze definitie is er de laatste jaren sprake van een meer of minder substantiele stijging van de flexibele schil in de arbeidsmarkt. Op basis hiervan wordt vaak beweerd dat er een 'groeïende tweedeling' op de Nederlandse arbeidsmarkt gaande is tussen de 'vaste kern' en de 'flexibele schil'. Die veronderstelde tweedeling is echter beperkt, omdat veel mensen die vorig jaar nog in de flexibele schil zaten, nu zijn doorgestroomd naar de vaste kern op dezelfde manier als werklozen die doorstromen naar werk.⁹

Duidelijk is wel dat niet iedereen gelijke kansen heeft op doorstroom naar vast werk. Dat wordt deels veroorzaakt door de keuze voor een bepaald beroep (journalisten en fotografen zijn bijna de facto flexwerker/zzp'er) maar deels ook door een laag niveau van menselijk kapitaal (opleiding niet afgemaakt, geen startkwalificatie, gebrekkige taalbeheersing) en door discriminatie (ouderen, mensen met een arbeidshandicap,

Met zekerheid is het net als met vertrouwen: het komt te voet en gaat te paard

allochtonen). Mede daarom is het risicovol om de 'flexibele schil' beleidsmatig nog verder uit te breiden, bijvoorbeeld door het gebruik van tijdelijke contracten verder te promoten of te faciliteren. Werknemers met een tijdelijk contract worden vaker werkloos, en werkloosheid stigmatiseert.¹⁰ Alleen al vanwege het feit dat mensen werkloos zijn (geweest) komen ze moeilijker aan een baan. En zelfs wanneer ze een baan vinden, verdienen ze in die baan minder dan iemand die niet werkloos is geweest.¹¹

VAN BAANZEKERHEID NAAR WERKZEKERHEID?

Vanuit het flexicurity-denken wordt vaak gesproken over een noodzakelijke verschuiving van baan zekerheid naar werk zekerheid. De cruciale vraag daarbij is of een voortgaande flexibilisering inderdaad leidt tot meer werk zekerheid. Daarbij, werk zekerheid is een nogal abstract concept. Wat betekent dat, meer werk zekerheid voor werknemers, insiders én outsiders?

Werk zekerheid wordt gedefinieerd als het vertrouwen dat je in staat bent werk te houden, te vinden of zelf te 'maken' nu en in de toekomst. Dat vertrouwen is gestoeld op de individuele inzetbaarheid van mensen, en op het goed functioneren van de arbeidsmarkt. Een hoog niveau van werk zekerheid wordt geassocieerd

Ronald Dekker *Als alles flexibel wordt*

met een hoge kans om werk te kunnen vinden, ook wanneer mensen op dit moment geen werk hebben. Het is daarmee een vorm van zekerheid die eerder collectief dan individueel gemeten wordt.

Baanzekerheid daarentegen betekent individuele zekerheid over de (huidige) baan van een persoon, en een hoge kans op het behoud daarvan. De meeste werknemers hechten aan baanzekerheid. Wanneer mensen kunnen kiezen tussen twee banen die hetzelfde zijn met uitzondering van de contractduur, dan kiest praktisch iedereen voor de baan met het vaste contract en niet voor de baan met het tijdelijke contract. Werkenden die geen werknemer zijn, bijvoorbeeld zzp'ers, klagen vaak over een gebrek aan zekerheid en geven daarmee aan dat ze die 'baanzekerheid' missen.

De vraag hoeveel werkzekerheid nodig is om de teruglopende baanzekerheid te compenseren, is niet eenvoudig te beantwoorden is. Met zekerheid is het net als met vertrouwen: het komt te voet en gaat te paard. Zeker wanneer de bestaande vorm (baanzekerheid) op individueel niveau zekerheid biedt en de nieuwe vorm (werkzekerheid) een meer collectief karakter heeft. Om deze redenen alleen al ligt het voor de hand dat voor de gemiddelde werknemer een lagere baanzekerheid gecompenseerd moet worden met een substantiële stijging van werkzekerheid. En dat nu, is het probleem.

Zelfs zeer ingrijpende flexibiliseringmaatregelen leiden niet tot een enorme stijging van het aantal banen. Minder baanzekerheid in de vorm van een soepeler ontslagrecht leidt niet tot een lagere werkloosheid, blijkt uit onderzoek op basis van macrodata voor oecd-landen.¹² Zowel Denemarken, als het Verenigd Koninkrijk als de Verenigde Staten hebben een aanmerkelijk soepeler ontslagrecht dan in Nederland, maar de werkloosheid is in die drie landen niet lager. Het effect van versoepeling van het ontslagrecht op de werkzekerheid is dus niet automatisch positief.

Wel zorgt flexibilisering voor meer dynamiek op de arbeidsmarkt: mensen wisselen vaker van baan.¹³ Wanneer dat betekent dat de werkgele-

genheid over meer mensen verdeeld wordt, is dat winst te noemen. Maar de vergroting van het aantal kansen door meer mobiliteit blijkt vooral ten goede te komen aan de mensen die al heel veel kansen hadden. 'Outsiders' krijgen nauwelijks meer kansen, terwijl bijvoorbeeld hooggeschoolden 'insiders' nog meer mogelijkheden krijgen. Dit blijkt onder meer uit de grotere inkomensongelijkheid in landen met een soepeler ontslagrecht.¹⁴ Het veronderstelde positieve effect van een stijging van mobiliteit, het verdelen van de werkloosheid over meer mensen, is dus beperkt. Flexibilisering leidt tot minder baanzekerheid voor iedereen en meer werkzekerheid voor diegenen die al veel zekerheid hadden.

INTERNE FLEXIBILISERING, HET NIEUWE WERKEN

Naast externe flexibilisering, wordt tegenwoordig veel gesproken over interne flexibilisering — meer zeggenschap voor werkenden over de hoeveelheid uren die ze werken en het tijdstip waarop of de plaats waar ze die uren maken. Interne flexibilisering is, anders dan externe flexibilisering, voordelig voor werknemers én voor werkgevers. Veel voorbeelden van het nieuwe werken zijn te vinden bij zelfstandige professionals, die zelden lang op één plek zitten. Aan de andere kant van het spectrum is het nieuwe werken ook te vinden onder autonome werknemers met een vast contract die veel vrijheid krijgen van hun werkgever.

Ook voor andere groepen werkenden zou meer autonomie georganiseerd moeten worden. Uit onderzoek in opdracht van de Taskforce DeeltijdPlus is namelijk gebleken dat veel mensen (met name vrouwen) bereid zijn hun (kleine) deeltijdbaan uit te breiden wanneer (1) hun dat gevraagd wordt en (2) het mogelijk blijft om zorg en werk te combineren.¹⁵

Het probleem van interne flexibilisering is evenwel dat er weinig aanknopingspunten lijken te zijn voor concreet beleid. Zowel via wetgeving als via de vormgeving van cao's is er niet veel meer mogelijk dan 'faciliteren': zorgen

dat organisaties die dit soort afspraken met hun werkenden maken hiervan geen nadeel ondervinden. Verder is het mogelijk om de voordelen van zelffroosteren en het nieuwe werken bij voortdurend bij werkgevers en werkenden onder de aandacht te blijven brengen. Maar dit is niet het type beleid dat in het politieke debat als 'krachtdadig' te boek staat, en is mede daarom weinig populair. En dat is spijtig want interne flexibilisering heeft potentieel grotere positieve effecten op de arbeidsparticipatie dan de hele santenkraam aan externe flexibiliseringsmaatregelen. Bovendien heeft het flexibel omgaan met werktijden belangrijke voordelen in de sfeer van filebestrijding en het ruimtebeslag van kantoren.

INZETTEN OP FUNCTIONELE FLEXIBILITEIT

De Nederlandse arbeidsmarkt is zeer flexibel als gekeken wordt naar de externe numerieke flexibiliteit. De ontslagbescherming is in internationaal opzicht gemiddeld en we hebben een uitgebreide flexibele schil met tijdelijk, uitzend- en anderszins flexibel werk en zzp'ers. De Nederlandse arbeidsmarkt staat er daarbij goed voor met een lage werkloosheid en een hoge participatiegraad. De problemen van de afgelopen decennia, hoge jeugdwerkloosheid en langdurige werkloosheid (jaren tachtig), veel arbeidsongeschikten en lage participatiegraad van ouderen (jaren negentig) zijn niet volledig opgelost maar wel teruggebracht tot proporties die Nederland ook op dat vlak bovengemiddeld laat presteren in vergelijking tot andere OECD-landen.

Verdergaande externe flexibilisering is onnodig en zal slechts resulteren in minder baanzekerheid zonder dat dat wordt gecompenseerd door meer werkzekerheid. De door flexibilisering veroorzaakte grotere mobiliteit zal vooral meer kansen creëren voor mensen die al veel kansen hadden. Met andere woorden: jonge en hoogopgeleide mensen zullen nog meer mogelijkheden hebben, terwijl oudere laagopgeleiden vooral te maken krijgen met een grotere kans om hun baan te verliezen.

Het is onnodig en defaitistisch om te denken dat minder zekerheid op de arbeidsmarkt voor een grotere groep mensen een gegeven is. Los daarvan is het evenwel nuttig om mensen te leren omgaan met meer onzekerheid. De vraag is dan welk niveau van zekerheid de overheid

Interne flexibilisering heeft grotere positieve effecten op de arbeidsparticipatie dan alle externe flexibiliseringsmaatregelen samen

en werkgevers kunnen of willen garanderen. Het lijkt evident dat werken in een vaste baan minder zekerheid biedt dan dertig jaar geleden. Maar juist voor de groepen waarvoor werkzekerheid een betrekkelijk loze belofte is, is een vaste baan nog steeds een relatief veilige haven, zeker wanneer dat wordt gekoppeld aan werkloosheidspreventie in de vorm van gerichte scholing en erkenning van verworven competenties.

Flexibiliseringsbeleid zou daarom niet simpelweg het streven naar meer flexibiliteit moeten inhouden. Met dit beleid zou gestreefd moeten worden naar een balans tussen flexibiliteit en zekerheid voor werkgevers, werkenden en werkzoekenden. Een belangrijke bijdrage zou kunnen liggen in een verdere 'interne' flexibilisering van arbeidsorganisaties waarbij werkenden meer autonomie krijgen, vooral voor wat betreft de keuze voor werktijden en werkplek.

Werkzekerheidsbeleid (beleid dat de kans op het vinden van werk vergroot, met name voor degenen met tijdelijk of geen werk) is nuttig, bijvoorbeeld door het stimuleren van de doorstroom van flexibele naar vaste contracten. Deze doorstroom was in Nederland aanzienlijk maar lijkt de laatste jaren te dalen.¹⁶ Wanneer de doorstroom van flexibel naar vast werk stopt, dreigt de tweedeling tussen flex-werk en vast werk te groeien. In dat verband is ook het bevorderen van functionele flexibiliteit door mid-

Ronald Dekker *Als alles flexibel wordt*

del van (bij)scholing en het formaliseren van bestaande competenties belangrijk, vooral voor werknemers op flexibele contracten en oudere werknemers die nu doorgaans van scholing worden uitgesloten. Functionele flexibiliteit (het inzetten van werknemers op verschillende functies binnen een organisatie) verhoogt de baanzekerheid én werkzekerheid, omdat de betrokken werknemer productiever is bij de huidige werkgever én interessanter voor een eventuele nieuwe werkgever.

Inkomenszekerheid is vooral problematisch voor flexwerkers en zzp'ers in de 'buitenste buitenshil'. Zij verzekeren zich vaak niet tegen arbeidsongeschiktheid (te duur) en sparen ook niet voor hun pensioen (idem). Het ligt voor de hand deze doelgroep toe te staan deel te nemen in de bestaande collectieve arrangementen. Een open vraag is dan of dat verplicht zou moeten gebeuren.

Werkgevers die veel gebruikmaken van flexwerk zouden (mede)verantwoordelijkheid moeten dragen voor de scholing van flexwerkers. Het bieden van functionele flexibiliteit, baanzekerheid en werkzekerheid zal naar verwachting vooral problematisch zijn voor kleinere werkgevers in het MKB omdat zij onvoldoende schaalgrootte hebben om hun werknemers makkelijk elders in de organisatie te kunnen inzetten, zeker wanneer dat grote investeringen in scholing vereist.

Gedeeld werkgeverschap op regionaal niveau zou hier uitkomst kunnen bieden. Daarbij kunnen werkgevers in de regio een gezamenlijke inspanning leveren bij het bieden van scholing en werkzekerheid. Op dit vlak zijn interessante ontwikkelingen gaande, bijvoorbeeld in de Brainport regio rond Eindhoven.

Noten

- 1 OECD, (1994), *OECD Jobs Study*, OECD, Parijs.
- 2 Zie: Europese Commissie, (2007), Mededeling van de commissie aan het Europees Parlement, de raad, het Europees Economisch en Sociaal comité en het comité van de regio's: *Naar gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid: meer en betere banen door flexibiliteit en zekerheid*, SEC (2007) 861, EC, Brussel. Ook de OECD zelf lijkt inmiddels tot inkeer te zijn komen en heeft ook al gewezen op de nadelige gevolgen van onderinvesteringen in scholing bij flexwerkers: OECD, (2006), *Employment Outlook*, OECD, Parijs.
- 3 Zie o.a. Kleinknecht, Alfred en Ronald Dekker, (2008), *Flexibel werk schaadt groei arbeidsproductiviteit*, ESB, Vol. 93, No. 4533. April 2008, pp. 57-60.
- 4 Simon, Herbert A. (1951) 'A Formal Theory of the Employment Relationship'. *Econometrica*, 19(3), pp. 293-305.
- 5 Pierre, G. & S. Scarpetta, (2004), *Employment Regulations through the Eyes of Employers: Do They Matter and How Do Firms Respond to Them?*, IZA Discussion Paper nr. 1424.
- 6 Dekker, R. H. Houwing & L. Kösters, (2011), *Van flexibel naar vast?*, paper voor de Nederlandse Arbeidsmarktdag 2011, CBS, Den Haag.
- 7 Kahn, Lawrence M., (2010), 'Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001'. *Labour Economics*, 17(1), pp. 1-15.
- 8 CPB (2006), *Employment protection legislation; lessons from theoretical and empirical studies for the Dutch case*, CPB report, CPB, Den Haag; Storm, S en Naastepad, C, (2007), *Ontslagrechtversoepeling mist doel*, ESB 92(4517).
- 9 Zie bijvoorbeeld: Dekker, R. (2007), *Non-standard employment and mobility in the Dutch, German and British labour market*. Proefschrift Universiteit van Tilburg.
- 10 Dekker, Ronald and Irma Mooi-Reci. (2011). 'Tijdelijk Werk: Zegen of Vloek?'. In *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt*, pp. 98-114. Edited by R. van Gaalen, J. Sanders, W. Smits and J.F. Ybema. Den Haag/Hoofddorp: CBS/TNO.
- 11 Mooi-Reci, Irma. (2008). *Unemployed and Scarred for Life? Longitudinal Analyses of How Unemployment and Policy Changes Affect Re-employment Careers and Wages in the Netherlands, 1980-2000*, Academisch proefschrift, Vrije Universiteit, Amsterdam.
- 12 Storm, S & Naastepad, C, (2007), *Ontslagrechtversoepeling mist doel*, ESB 92(4517).
- 13 CPB (2006), *Employment protec-*

- tion legislation; lessons from theoretical and empirical studies for the Dutch case, CPB report, CPB, Den Haag.
- 14 Vergeer, Robert, (2010), *Labour Market Flexibility, Productivity and Employment*, Academisch proefschrift, Technische Universiteit Delft.
- 15 Eindrapport Taskforce Deeltijddplus, maart 2010.
- 16 Muffels, R. J. A., & Wilthagen, A. C. J. M. (2011). Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis. *Economisch Statistische Berichten*, 96(4602), 54-57; Dekker, Ronald and Irma Mooi-Reci. (2011). 'Tijdelijk Werk: Zegen of Vloek?'. In *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt*, pp. 98-114. Edited by R. van Gaalen, J. Sanders, W. Smits and J. F. Ybema. Den Haag/Hoofddorp: CBS/TNO.